



Trener pracy szansą na aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością

DOROTA KOBUS-OSTROWSKA

Ph.D. Institute of Economics



Trener pracy

- specjalista posiadający umiejętności interpersonalne
- specjalista z zakresu prawa pracy i doradztwa zawodowego



Dlaczego **trener pracy** powinien posiadać umiejętności interpersonalne?

- Ponieważ często przygotowuje osobę z niepełnosprawnością/ niepełnosprawnościami do podjęcia zatrudnienia, aby rozpocząć aktywizację zawodową często realizuje pracę u podstaw:
 - ✓ *treningi higieny osobistej, poruszania się po mieście, zachowania w miejscu publicznym, kontakt z pracodawcą*
 - ✓ stopniowe przyzwyczajanie beneficjenta do myśli o wyjściu z domu
 - ✓ przygotowaniem członków rodziny do aktywności zawodowej osoby z niepełnosprawnością.



Dlaczego **trener pracy** powinien być specjalistą z zakresu prawa pracy i doradztwa zawodowego?

Ponieważ:

- pomaga w znalezieniu stanowiska pracy odpowiedniego do kwalifikacji ON, a także jej możliwości i aspiracji;
- wspiera ON w kontaktach z pracodawcą i współpracownikami,
- monitoruje przebieg zatrudnienia, aż do uzyskania przez tę osobę całkowitej samodzielności.
- jest gwarantem bezpieczeństwa zarówno dla *pracodawcy*, jak i *dla pracownika*
 - *dla pracodawcy* - czuwa nad prawidłowym wykonaniem obowiązków przez osobę zatrudnioną
 - *dla osoby zatrudnionej* jest gwarantem trwałości zatrudnienia
- jest negocjatorem pomiędzy pracodawcą i ON w sytuacjach trudnych i konfliktowych.



Cechy trenera pracy

- upór
- cierpliwość
- wiara w możliwości ON, aby pokonała swoje słabości
- komunikatywność.



Obowiązki trenera pracy:

- nawiązanie kontaktu z pracodawcą, przekazanie informacji nt. specyfiki i rodzaju niepełnosprawności Klienta, przygotowanie Klienta do procesu rekrutacji i pomoc w jego odbyciu;
- wynegocjowanie warunków zatrudnienia i dokonanie oceny stanowiska pracy pod kątem potrzeb pracodawcy oraz oczekiwań i możliwości Klienta;
- analiza stanowiska pracy oraz przygotowanie stanowiska i zespołu współpracowników do przyjęcia osoby niepełnosprawnej;
- wprowadzenie pracownika do pracy na przygotowanym stanowisku (trening komunikacji, szkolenie stanowiskowe, szkolenie uzupełniające, monitoring, coaching).



***Trener pracy** współpracuje bezpośrednio z pracodawcą z pracownikiem, czyni wszystko, aby zbudować porozumienie między obiema stronami, starając się sprostać zarówno oczekiwaniom pracodawcy jak możliwościom pracownika.*



Holistyczne podejście do beneficjenta?

- ***Najpierw zbadać:*** umiejętności, kompetencje społeczne oraz wykształcenie a następnie dostosować do stanu zdrowia ON
- ***Następnie wskazać:*** przyczynę/ przyczyny trudności ON do adaptacji w miejscu pracy w początkowym okresie zatrudnienia – niezbędne są: ***pomoc i wspomaganie***

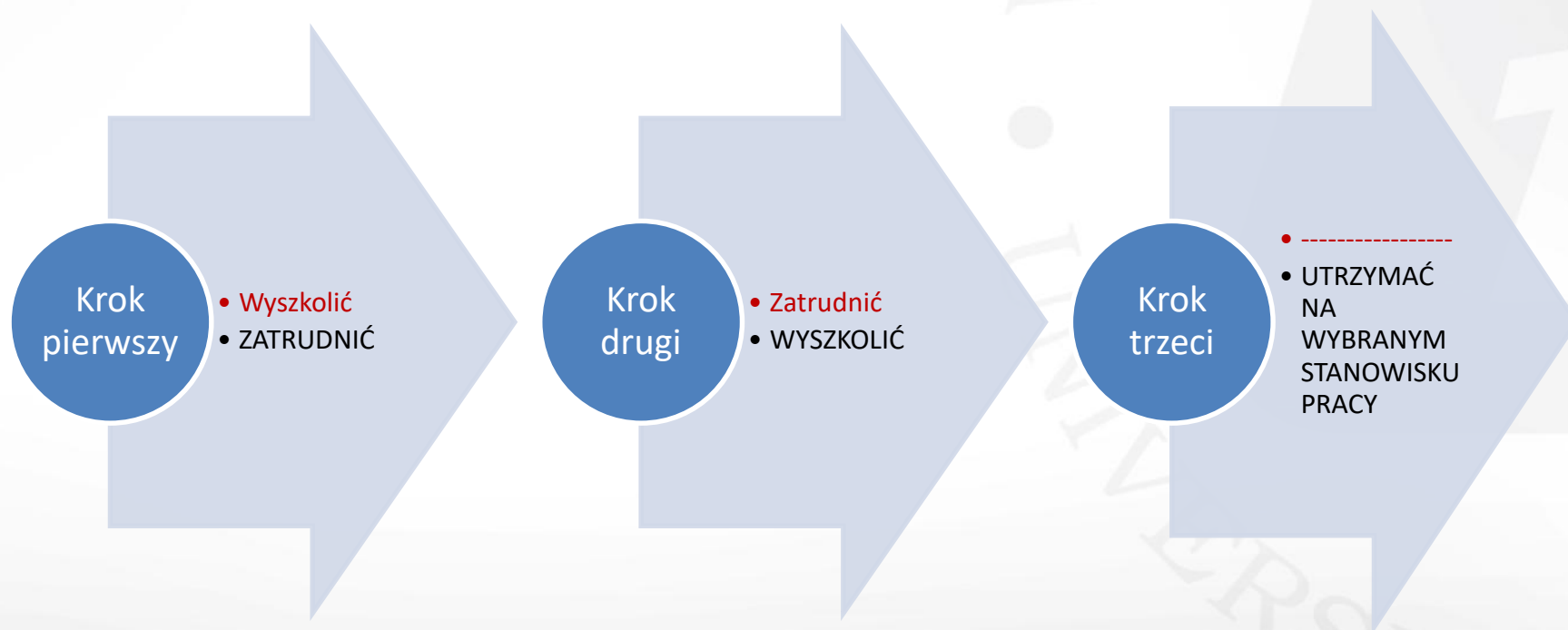


Czy szansą jest zatrudnienie wspomagane?

- Koncepcja (supported employment) powstała w latach 70-tych USA i w Kanadzie (w krajach o wysoki dochodzie per capita). Model zatrudnienia wspomagane pojawił się w Polsce na początku 2000 roku, początkowo we Wrocławiu, wdrażany według wzorców amerykańskich przez organizacje pozarządowe.



Zatrudnienie wspomagane a koncepcja job coachingu





Zatrudnienie wspomagane - definicja

- „zatrudnienie osoby niepełnosprawnej na otwartym rynku pracy przy asyście wspomagającego ją trenera pracy, który pomaga jej znaleźć zatrudnienie, przystosować się do wykonywania obowiązków zawodowych i do sytuacji społecznej w środowisku pracy, a następnie wspiera ją w funkcjonowaniu zawodowym i społecznym.” (Definicja Światowego Stowarzyszenia Zatrudnienia Wspomagane – World Association of Supported Employment (WASE))
- Metoda aktywizacji zawodowej osób z różnymi niepełnosprawnościami, której **celem jest uzyskanie i utrzymanie zatrudnienia na otwartym rynku pracy przy wsparciu trenera pracy.**



Zatrudnienie wspomagane - ujęcie systemowe

- „zatrudnienie wspomagane jest **płatną pracą** wykonywaną przez osoby niepełnosprawne na otwartym rynku pracy, przy ciągłym wsparciu ze strony innych osób. Płatna praca oznacza **taką samą płacę za taką samą pracę, jaką wykonują osoby sprawne**”. (Definicja Światowego Stowarzyszenia Zatrudnienia Wspomaganego – World Association of Supported Employment (WASE));
- „wsparcie **dla osób z różnymi niepełnosprawnościami albo osób wykluczonych**, w zdobyciu i utrzymaniu pracy na otwartym rynku pracy”. (Definicja Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego – European Union of Supported Employment (EUSE))



Zatrudnienie wspomagane - ETAPY

- ETAP I – Zaangażowanie Klienta
- ETAP II – Tworzenie profilu zawodowego
- ETAP III – Poszukiwanie pracy
- ETAP IV – Zaangażowanie pracodawcy
- ETAP V – Wycofanie wsparcia w miejscu pracy i zapewnienie go w naturalnym środowisku.

– Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego. Broszura informacyjna i standardy jakości, Warszawa, Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych, 2013, s. 18-21.



Pracodawca – pytania strategiczne

NIE, dam szansę

TAK,
niestety

Czy ograniczenia wynikające z niepełnosprawności uniemożliwiają lub utrudniają wykonywanie czynności na konkretnym stanowisku pracy?



Pytania pomocnicze dla przedsiębiorców

- W jaki sposób dostosować miejsce pracy do potrzeb osoby z niepełnosprawnością, aby umożliwić jej efektywną pracę?
- Czy mam szansę tak zaplanować rozkład pracy jednostki, aby nie zaburzał on przebiegu prac i odpowiadał potrzebom pracownika z niepełnosprawnością?
- Czy mam szansę stworzyć zupełnie nowe stanowisko pracy, ustalić zakres obowiązków dla tej osoby korzystając z jej potencjału, kompetencji i możliwości?



Doświadczenia takich krajów jak: Portugalia, Szwecja, Dania wskazują, że:

- zatrudnianie wspomagane, realizowane poprzez zapewnienie wsparcia trenera pracy jest najbardziej efektywną formą usług wspierających zarówno dla osób niepełnosprawnych jak i dla zatrudniających ich pracodawców.
- Źródło: *EUSE – Broszura informacyjna i standardy jakości; EUSE – Zbiór praktycznych wskazówek*; (<http://kursnaprace.org/zatrudnienie-wspomagane/standardy-ue/>)



Jak robimy to w Polsce?



- W 2007 r. PFRON, uruchomił pilotażowy program „Trener Pracy”, pojawiły się też możliwości finansowania usług trenera pracy ze środków UE i innych środków pomocowych, dzięki czemu model ZW jest w Polsce realizowany głównie przez organizacje pozarządowe oraz nieliczne samorządy lokalne.
- Do dziś jednak model zatrudnienia wspomaganego nie został formalnie włączony do polskiego systemu wsparcia osób niepełnosprawnych i funkcjonuje dzięki projektom wdrażanym jedynie w ramach pozyskanych grantów czy konkursów. Takie rozwiązanie nie gwarantuje finansowej stabilności prowadzonych przez organizacje działań w tym zakresie.



Programy wspomaganego zatrudniania osób niepełnosprawnych realizowane w Polsce

- osoby z niepełnosprawnością poszukujące pracy wspierane są przez profesjonalnie przygotowanych do pracy z nimi specjalistów – trenerów pracy, psychologów, doradców zawodowych.
- **kompleksowość wsparcia** – udostępnienie w ramach jednego projektu różnych rodzajów i form wsparcia – usług doradcy zawodowego, psychologa, trenera pracy, czasem asystenta osoby niepełnosprawnej czy tłumacza migowego;
- **zindywidualizowanie usługi** – dostosowanie jej zakresu i poziomu do możliwości i potrzeb każdej osoby niepełnosprawnej;
- **ciągłość usługi** – stały, regularny charakter, zgodny z potrzebami klienta; wsparcie oferowane do czasu osiągnięcia pełnej samodzielności osoby na rynku pracy.



Formy wsparcia w projektach:

- wsparcie doradcy zawodowego;
- wsparcie psychologa;
- wsparcie trenera pracy;
- warsztaty aktywizacji zawodowej (prowadzi doradca zaw.);
- warsztaty psychologiczne;
- warsztaty trenerskie (prowadzą trenerzy pracy).



PROJEKTY ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO W FUNDACJI HEJ KONIKU współfinansowane ze środków PFRON:

- „AKTYWNI NA RYNKU PRACY – Trener Pracy narzędziem wyrównywania szans osób niepełnosprawnych”; Partnerzy: Fundacja Hej Koniku (Warszawa) i Stowarzyszenie Rodzin działających na rzecz zdrowia psychicznego „Dla Rodziny” (Łódź) TERMIN - **01.09.2011 - 31.03.2014**;
- „AKTYWNI NA RYNKU PRACY – Trener Pracy narzędziem wyrównywania szans osób niepełnosprawnych”. Partnerzy: Fundacja Hej Koniku (Warszawa) i Stowarzyszenie Rodzin działających na rzecz zdrowia psychicznego „Dla Rodziny” (Łódź) –TERMIN: **01.04.2014 – 31.03 2017**
- „Zatrudnienie Wspomagane”. Partnerzy: Warmińsko – Mazurski Sejmik Osób Niepełnosprawnych, Fundacja „EUDAJMONIA”, Fundacja Pomocy Młodzieży i Dzieciom Niepełnosprawnym „HEJ, KONIKU!” TERMIN: **01.04.2015 – 31.03.2017**;
- „Zatrudnienie Wspomagane II”. TERMIN: **01.04.2016 - 1.03.2018**;
- „AKTYWNI NA RYNKU PRACY – Trener Pracy narzędziem wyrównywania szans osób niepełnosprawnych” - w ramach Konkursu PFRON (I/2016) – „Gotowi do pracy”. TERMIN: **01.04.2017 – 31.03.2019** – w trakcie realizacji;
- „SAMODZIELNI NA RYNKU PRACY”. TERMIN: **1.04.2018 – 31.03.2021** - w trakcie realizacji.



	Nazwa projektu					
Wyszczególnienie	01.09.2011 - 31.03.2014 Aktywni na rynku pracy I	01.04.2014 – 31.03.2017 Aktywni na rynku pracy II	01.04.2015 – 31.03.2017 Zatrudnienie wspomagane I	01.04.2016 - 1.03.2018 Zatrudnienie wspomagane II	01.04.2017 – 31.03.2019 Aktywni na rynku pracy III	1.04.2018 – 31.03.2021 Samodzielni na rynku pracy
Beneficjenci ostateczni	Liczba osób z niepełnosprawnością					
	135	153	141	69	133	63
I WSKAŹNIK REZULTATU podjęcie zatrudnienia	60	63	33	33	93	33
I WSKAŹNIK REZULTATU WNIOSEK podjęcie zatrudnienia	15	25	25	X	36	18
II WSKAŹNIK REZULTATU UTRZYMANIE zatrudnienia - 6 m.	26	37	8	15	76	
II WSKAŹNIK REZULTATU WNIOSEK utrzymanie zatrudnienia - 6 m.	15	10	10	X	20	22



Czy wsparcie trenera jest potrzebne?

- „Wsparcie trenera pracy jest bardzo przydatne. Kiedy przychodzi do nas osoba, którą zamierzamy zatrudnić przy wsparciu Fundacji „Hej, Koniku”, z którą współpracujemy w projektach Zatrudnienia Wspomagane – ta osoba nie jest tak do końca dla nas anonimowa. Trener pracy podczas wspólnych treningów i warsztatów w Fundacji miał możliwość wcześniejszego poznania danego kandydata i określić mógł jaki rodzaj pracy dana osoba może wykonywać i na jakie problemy może napotkać jej pracodawca. Podczas pojawiających się problemów w trakcie zatrudnienia zawsze jest możliwość wymiany spostrzeżeń i podjęcia wspólnych działań w celu rozwiązania tych trudności.”



EFEKTY:

Łączna liczba BO i zatrudnienie w projektach ZW Fundacji w latach:

- ✓ 2011-03.2014 – **102** osoby. Zatrudnienie podjęło 60 BO, 26 utrzymało powyżej 6 miesięcy.
- ✓ 2014-03.2018 (w 5 projektach) – 438 osób. Zatrudnienie podjęło 255 BO, 136 utrzymało powyżej 6 miesięcy.

W projektach ZW Fundacji HEJ KONIKU - uczestniczy rocznie średnio **140 osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Największa grupa – ponad 40% to osoby z zaburzeniami psychicznymi.**

Zatrudnienie podejmuje ok. 60% BO.



Wartość dodana zatrudnienia wspomaganego?

ZATRUDNIENIE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ w miejscu pracy, spowodowało, że:

- ✓ inni współpracownicy zmieniają sposób komunikowania się na co dzień – jest więcej uśmiechu i wyrozumiałości w realizowaniu powierzonych zadań.
- ✓ zauważamy, że osoby z orzeczoną stopniem niepełnosprawności bardzo dobrze sobie radzą z powierzonymi zadaniami, są sumienni i bardzo dokładnie wykonują powierzone zadania .



Zatrudnienie wspomagane - konkluzje

- model atrakcyjny zarówno dla ON jak i pracodawcy zatrudniającego ON;
- osoba z niepełnosprawnością:
 - ✓ docenia wartość pracy;
 - ✓ jest częścią społeczności;
 - ✓ zauważona przez pracodawcę i współpracowników czuje się doceniona i zaakceptowana,
 - ✓ chce współdziałać, staje się aktywna w miejscu pracy, w środowisku lokalnym;
- skuteczna i najtańsza forma wprowadzania osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy
- NIESTETY, mało popularna forma aktywizacji zawodowej z uwagi na brak rozwiązań systemowych



Serdeczne podziękowania za okazaną pomoc
dla Pani Magdaleny Bojarskiej
Prezesa Zarządu Fundacji Pomocy Młodzieży i Dzieciom
Niepełnosprawnym „Hej koniku”